

PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PT. BITRATEx INDUSTRIES SEMARANG

Disusun Oleh:

Ibrahim Jati Kusuma

NIM. C2A 606 053

Dosen Pembimbing:

Ismi Darmastuti, SE, M.Si

NIP. 19750806 200003 2001

ABSTRACT

This study aimed to identify the employees' perception toward the implementation of occupational safety and health program in a company, and the benefits perceived by the employee. Research on the implementation of occupational safety and health program starts from identifying the employees' perception toward the implementation of occupational safety and health programs, then identify the benefits from the implementation of occupational safety and health programs such. This study used qualitative methods, where data collection is done by the interview so that they can dig deeper into the implementation of occupational safety and health program. As an object of this study is associated with this research and have work experience of more than 10 years and worked at PT. Bitratex Industries Semarang.

Results obtained from this study states that of the five elements of the implementation of occupational safety and health program in PT Bitratex Industries namely Assurance Safety and Health, Occupational Safety and Health Training, Personal Protective Equipment, Workload and Hours of Work, already reflects that the implementation of occupational safety and health program in PT. Bitratex Industries in accordance with the desired, expected and needed by employees. In addition, the benefits to be gained from the implementation of safety and health programs are absenteeism reduction, cost reduction health claims, reducing turnover and increasing worker productivity.

Keywords: *Qualitative, Perception, Benefits, Safety and Occupational Health*

Pendahuluan

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Luce Neni (2005) mengatakan, pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Pada jaman dahulu, sekarang, sampai di masa yang akan datang, manusia hidup di dunia ini membutuhkan beberapa faktor penunjang untuk dapat bertahan hidup. Salah satu faktor agar manusia dapat bertahan hidup adalah membutuhkan pekerjaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, Mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaanya (As'ad, 1995).

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi (Yukl, 1998). Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu

kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis, 2007).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

PT. Bitratex Industries Semarang merupakan salah satu perusahaan swasta asing di Indonesia yang bergerak dalam sektor industri tekstil. Kegiatan usaha utama dari perusahaan ini adalah mengolah bahan baku kapas menjadi benang berkualitas tinggi, dan kain border dengan berbagai corak. Sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk berdasarkan pesanan (*make to order*) dengan 70% produknya dijual ke luar negeri dan sisanya dikonsumsi oleh perusahaan lokal. Begitu juga dengan *supplier* utamanya, pemasok kapas sebagian besar masih berasal dari luar negeri seperti Amerika Serikat dan India, meski ada juga yang lokal. Hal ini disebabkan kapas (terutama *cotton*) dari luar negeri mutunya lebih baik.

PT. Bitratex Industries didirikan pada tahun 1981, namun kegiatan operasional perusahaan baru dimulai pada tahun 1982 yang peresmian dilakukan oleh Ir. Suhartoyo, Ketua BPKN Pusat bersama Wakil Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah waktu itu, yaitu Drs. Sukardjan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Brigjen S. Sudarto KM. 11 Semarang, Jawa Tengah. PT. Bitratex Industries merupakan perusahaan swasta asing, dimana sebagian besar saham dimiliki oleh orang India. Perusahaan ini mempekerjakan banyak tenaga kerja, dimana lebih dari dua ribu orang bekerja di sana tiap harinya.

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan padakaryawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Telaah Pustaka

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus Agus, 1989). Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Menurut Suma'mur (1981), tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
5. Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
7. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Lalu Husni (2005) menyatakan bahwa keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Menurut Rika Ampuh Hadiguna (2009), kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total. Penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua:

1. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan. Contohnya, pakaian kerja, penggunaan peralatan pelindung diri, falsafah perusahaan, dan lain-lain.
2. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman. Contohnya, penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Sedangkan menurut Prabu Mangkunegara (2001) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Veithzal Rivai (2003) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Mengurangi timbulnya penyakit.

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja.

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya-tidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung.

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik.

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 2007). Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya

(Malthis dan Jackson, 2002). Schuler dan Jackson (1999) menjelaskan bahwa dalam jangka panjang, bahaya-bahaya di lingkungan tempat kerja dikaitkan dengan kanker kelenjar tiroid, hati, paru-paru, otak dan ginjal; penyakit paru-paru putih, cokelat, dan hitam; leukimia; bronkitis; emphysema dan lymphoma; anemia plastik dan kerusakan sistem saraf pusat; dan kelainan-kelainan reproduksi (misal kemandulan, kerusakan genetic, keguguran dan cacat pada waktu lahir).

Menurut Bennet Silalahi (1995) perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja, yaitu:

1. Penyakit umum

Merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat, karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja.

2. Penyakit akibat kerja

Dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bisa terjadi dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis dan golongan psikologis.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Rijuna Dewi, 2006). Menurut Rizky Argama (2006), program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Dessler (1992) mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu:

1. **Moral.** Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk

memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2. **Hukum.** Dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.
3. **Ekonomi.** Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk member ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Schuler dan Jackson (1999) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan ras kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan.
7. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Menurut Robiana Modjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. **Pengurangan Absentisme.** Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.
2. **Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.** Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan

untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/ kesehatan dari mereka.

3. **Pengurangan *Turnover* Pekerja.** Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.
4. **Peningkatan Produktivitas.** Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sulistyarini (2006) di CV. Sahabat klaten menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Malthis dan Jackson (2002) menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:

1. Penurunan biaya premi asuransi,
2. Menghemat biaya litigasi,
3. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang,
4. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru.
5. Menurunnya lembur,
6. Meningkatnya produktivitas.

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Berdasarkan Undang-Undang no.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

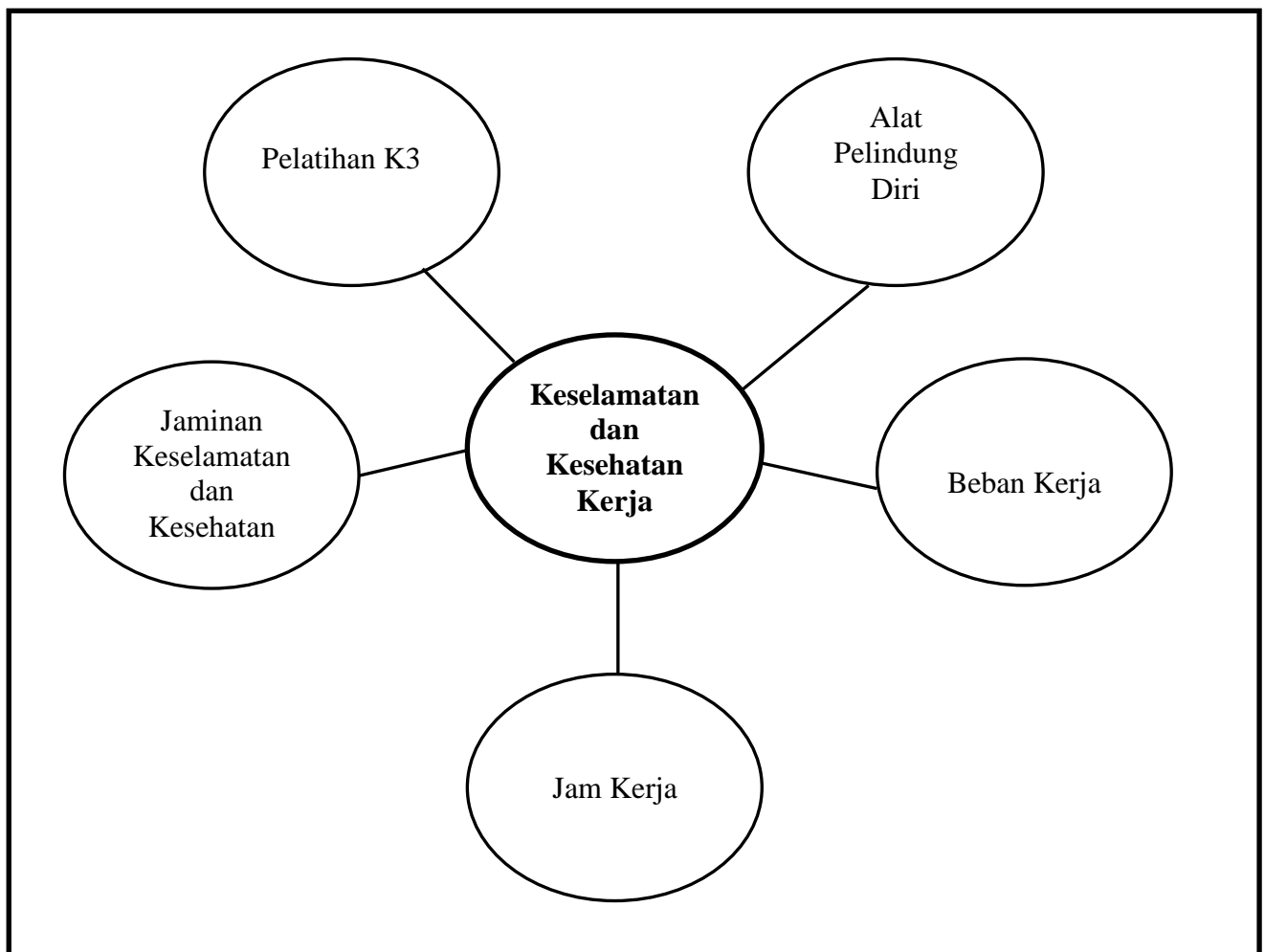
Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Lalu Husni, 2005).

Banyak elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja agar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan dapat berjalan efektif. Dan berikut adalah elemen-elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja PT. Bitratex Industries Semarang:

**Elemen-elemen Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PT. Bitratex Industries Semarang**



1. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan atau diutamakan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasa ada jaminan atas pekerjaan yang

mereka lakukan, baik yang beresiko maupun tidak. Menurut Shafiqah Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh As'ari Batubara (2007) di PT. PERTAMINA Unit Pemasaran-1 Medan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas karyawan.

2. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja (www.sucofindo.co.id). Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya dan penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan (Putut Hargiyarto, 2010).

3. Alat Pelindung Diri

Yang menjadi dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 tentang Kewajiban Bila Memasuki Tempat kerja yang berbunyi:

“Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.”

Menurut Muhammad Sabir (2009), alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Pada umumnya alat-alat tersebut terdiri dari:

1. *Safety Helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.
2. Tali Keselamatan (*Safety Belt*), berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain)
3. Sepatu Karet (Sepatu Boot), berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur.
4. Sepatu Pelindung (*Safety Shoes*), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
5. Sarung Tangan, berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.
6. Tali Pengaman (*Safety Harness*), berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian.
7. Penutup Telinga (*Ear Plug/ Ear Muff*), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
8. Kacamata Pengaman (*Safety Glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).
9. Masker (Respirator), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya).
10. Pelindung Wajah (*Face Shield*), berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan menggerinda).
11. Jas Hujan (*Rain Coat*), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada saat hujan atau sedang mencuci alat).

4. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Adil Kurnia, 2010). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar Rohmanu Mahwidhi

(2007) terhadap perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soeroto Ngawi, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Semakin berat beban kerja yang ditanggung, maka akan semakin besar risiko perawat yang bekerja di tempat tersebut terkena stres.

Sementara itu, hasil penelitian Heni Febriana dan Rossi Sanusi (2006) terhadap pegawai Akademi Kebidanan di Pemerintah Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Semakin berat kelebihan beban kerja yang mereka terima, maka kinerjanya akan semakin menurun.

5. Jam Kerja

Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja mereka adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu (www.gajimu.com). Hampir satu abad berlalu sejak standar internasional jam kerja diberlakukan, sebuah studi yang dilakukan oleh Organisasi Buruh se-Dunia (ILO) memperkirakan bahwa satu dari 5 pekerja di berbagai penjuru bumi atau lebih dari 600 juta orang masih bekerja lebih dari 48 jam per minggu (Bambang Paulus WS, 2007).

Studi bertajuk *“Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective”* itu mengungkapkan, 22% tenaga kerja global, atau 614,2 juta pekerja, bekerja di atas standar jam kerja. Padahal, sedemikian studi tersebut mengingatkan, jam kerja yang lebih pendek bisa mendatangkan konsekuensi-konsekuensi positif, seperti meningkatkan kesehatan hidup karyawan dan keluarganya, mengurangi kecelakaan di tempat kerja dan mempertinggi produktivitas. Namun, pada sisi lain, studi yang sama juga mengungkapkan sisi negatif dari jam kerja yang pendek, terutama di negara-negara berkembang dan transisi. Yakni, bisa menyebabkan pengangguran dan dengan demikian cenderung meningkatkan kemiskinan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor, 1975 dalam Lexy J. Moleong, 2007). Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pada penelitian kuantitatif biasanya lebih menekankan kepada cara pikir yang lebih positivitis yang bertitik tolak dari fakta sosial yang ditarik dari realitas objektif di samping asumsi teoritis lainnya, sedangkan penelitian kualitatif bertitik tolak dari paradigma fenomenologis yang objektivitasnya dibangun atas rumusan tentang situasi tertentu sebagaimana yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu dan relevan dengan tujuan dari penelitian (Asyraf Darwis, 2009). Proses observasi dan wawancara mendalam bersifat sangat utama dalam pengumpulan data. Dari observasi diharapkan mampu menggali persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Studi etnografi merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup dan berperilaku (Noeng Muhadjir, 2000 dalam Asyraf Darwis, 2009). Inti dari etnografi adalah upaya untuk memperlihatkan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami. Beberapa makna tersebut terinspirasi secara langsung dalam bahasa, dan diantara makna yang diterima, banyak yang disampaikan hanya secara tidak langsung melalui kata-kata dan perbuatan. Sekalipun demikian, di dalam masyarakat, orang tetap menggunakan sistem makna yang kompleks ini untuk mengatur tingkah laku mereka, untuk memahami diri mereka sendiri dan orang lain, serta untuk memahami dunia tempat mereka hidup.

Beberapa kritik pada etnografi yang patut diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Data yang dipresentasikan oleh seorang etnografer selalu sudah merupakan interpretasi yang dilakukan melalui mata seseorang (sumber data), dan dengan demikian selalu bersifat

posisional. Tapi ini adalah argumen yang bisa diajukan pada segala bentuk penelitian. Argumen ini hanya menunjuk pada ‘etnografi interpretatif’.

2. Etnografi dianggap hanya sebagai sebuah *genre* penulisan yang menggunakan alat-alat retorika, yang sering kali disamarkan, untuk mempertahankan klaim-klaim realisnya. Argumen ini mengarah pada pemeriksaan teks-teks etnografis untuk mencari alat-alat retorikanya, serta pada pendekatan yang lebih reflektif dan dialogis terhadap etnografi yang menuntut seorang penulis untuk memaparkan asumsi, pandangan dan posisi-posisi mereka, juga, konsultasi dengan para ‘subjek’ etnografi perlu dilakukan agar etnografi tidak menjadi ekspedisi pencarian ‘fakta-fakta’, dan lebih menjadi percakapan antara mereka yang terlibat dalam proses penelitian.

Langkah-langkah dalam penelitian etnografi ini adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan informan, peneliti memilih informan yang mengetahui budayanya, terlibat langsung dan memiliki waktu yang cukup.
- b. Melakukan wawancara.
- c. Membuat catatan yang berupa laporan ringkas, jurnal lapangan dan diberikan analisis.
- d. Mengajukan pertanyaan yang dimulai dari penjajagan, kerjasama dan partisipasi.
- e. Melakukan analisis yang dikaitkan dengan simbol-simbol budaya dan makna yang disampaikan informan.
- f. Membuat analisis domain, membuat istilah pencakup dari pernyataan informan yang memiliki hubungan yang jelas.
- g. Mengajukan pertanyaan struktural untuk melengkapi pertanyaan deskriptif.
- h. Membuat analisis taksonik, taksonik adalah upaya pemfokusan pertanyaan yang telah diajukan.
- i. Mengajukan pertanyaan yang kontras untuk mencari makna yang berbeda.
- j. Membuat analisis komponen, sebaiknya dilakukan ketika dilapangan.
- k. Menemukan tema.

Hasil akhir penelitian komprehensif etnografi adalah suatu naratif deskriptif yang bersifat menyeluruh disertai interpretasi yang menginterpretasikan seluruh aspek-aspek kehidupan tersebut. Sesuai dengan karakter tersebut, penelitian ini berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bitratex Industries. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam

penelitian ini, karena teknik ini memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif khususnya pekerja PT. Bitratex Industries. Proses observasi diharapkan mampu menggali elemen-elemen dan manfaat pelaksanaan program K3 di PT. Bitratex Industries.

Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai PT. Bitratex Industries Semarang, yaitu manajer produksi, supervisor produksi, *Safety Officer* dan para karyawan bagian produksi. Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian. Sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi *sample* adalah pegawai PT. Bitratex Industries, yaitu manajer produksi, supervisor produksi, *Safety Officer* dan para karyawan bagian produksi yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Alasan pemilihan kriteria tersebut adalah karena semakin lama karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut untuk mengalami kecelakaan atau penyakit kerja. Selain itu, waktu 10 tahun adalah waktu yang cukup untuk karyawan tersebut mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di dalam perusahaan.

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Lexy J. Moleong, 2007). Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut, dan teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah dengan pemeriksaan melalui sumber yang lainnya. Menurut Lexy J. Moleong (2007), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap

data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin (1978) dalam Lexy J. Moleong, (2007), membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temunya yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan *interview* digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam penerapan hubungan industrial.

Hasil, Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini tidak hanya melakukan observasi, menerangkan perilaku yang terlihat yang terlihat dan lingkungan fisik tanpa memperhatikan makna dari hal-hal tersebut bagi anggota organisasi itu. Agar (1980) dalam Asyraf Darwis (2009) mengatakan bahwa tujuan etnografi adalah belajar untuk memperoleh pengetahuan yang belum diketahui dan tujuan seperti ini bergantung kepada gagasan mengenai urusan yang menekankan pentingnya proses menginterpretasi mengenai segala sesuatu yang menjadi perhatian mengenai alam, gerak dan lain-lain. Sementara itu Spradley (1979) menyebutkan bahwa setiap hasil etnografi adalah merupakan sebuah terjemahan, penulisan kembali dari data-data yang diperoleh dengan bahasa si peneliti.

Dalam mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja serta manfaatnya bagi suatu perusahaan, perlu diketahui sebelumnya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peran yang signifikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam menguji keabsahan data penelitian, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Menurut Lexy J. Moleong (2007), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap

data itu. Denzin (1978) dalam Lexy J. Moleong, (2007), membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temunya yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan *interview* digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam penerapan hubungan industrial.

1. Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Program K3

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Terdapat lima elemen K3 yang ada di PT. Bitratex Industries, yang **Pertama** yaitu Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, **Kedua** yaitu Pelatihan K3, **Ketiga** yaitu Alat Pelindung Diri, **Keempat** yaitu Beban Kerja dan **Kelima** jam kerja. Adapun narasumber berdasarkan jabatan dimasing-masing divisi adalah sebagai berikut : Manajer Produksi, Supervisor Produksi, *Safety Officer* dan Karyawan Produksi.

1.1 Persepsi Karyawan terhadap Jaminan K3

PT. Bitratex Industries telah memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawannya. Jaminan tersebut berupa jaminan kesehatan yaitu adanya poliklinik gratis yang buka selama 24 jam di dalam pabrik. Selain itu, perusahaan juga memberikan Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) untuk seluruh karyawannya. Dan jaminan K3 yang diberikan perusahaan tersebut telah sesuai dengan yang apa diharapkan dan dibutuhkan oleh para karyawannya.

1.2 Persepsi Karyawan terhadap Pelatihan K3

PT. Bitratex Industries telah memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawannya, sebelum karyawan tersebut pertama kali masuk kerja. Jenis pelatihan yang diberikan dalam kurun waktu 20 tahun yang lalu adalah analisa kecelakaan kerja dan pemadaman kebakaran, dan pelatihan tersebut diberikan selama satu hari. Sedangkan 18 tahun yang lalu pelatihan K3 yang diberikan adalah pengenalan SMK3, manajemen risiko, analisa kecelakaan kerja dan pemadaman kebakaran, dengan lama pelatihan satu hari. Sementara itu, jenis pelatihan yang diberikan dalam kurun waktu 12 tahun terakhir ini adalah berupa pelatihan pemadaman kebakaran, dan pelatihan tersebut diberikan selama dua hari. Pada dasarnya, pelatihan K3 yang diberikan oleh PT. Bitratex Industries dirasa telah cukup oleh sebagian besar karyawan yang menjadi responden untuk dapat membekali dirinya saat terjun ke tempat kerja.

1.3 Persepsi Karyawan terhadap Alat Pelindung Diri

Kelengkapan dan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu elemen yang patut diperhatikan oleh perusahaan manufaktur agar dapat memperkecil risiko terkena kecelakaan kerja dan/ atau penyakit kerja. Dan PT. Bitratex Industries telah mengantisipasi hal itu dengan menyediakan kelengkapan alat pelindung diri. APD yang disediakan oleh perusahaan adalah berupa sarung tangan, masker, topi, penutup telinga (*earplug*) dan sepatu untuk karyawan laki-laki. Sedangkan untuk wanita, alat pelindung diri ditambah dengan celemek. Selain itu, topi untuk karyawan laki-laki dan wanita pun juga mempunyai bentuk yang berbeda. APD dari perusahaan tersebut dapat membuat sebagian besar karyawan yang menjadi responden merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Namun, perusahaan belum dapat menindak tegas para karyawan yang kedapatan tidak memakai alat pelindung diri di tempat-tempat tertentu, seperti di ruang produksi.

1.4 Persepsi Karyawan terhadap Beban Kerja

Beban kerja yang ditetapkan oleh PT. Bitratex Industries terhadap manajer produksi dan supervisor produksi adalah melakukan pengawasan terhadap kegiatan proses produksi agar target produksi yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Sementara itu, *safety officer* harus melakukan pengecekan terhadap semua komponen K3 yang ada di dalam PT. Butratex Industries, untuk memastikan bahwa seluruh elemen K3 tersebut sudah berjalan dengan

baik, lancar dan tidak ada masalah. Sedangkan beban kerja untuk karyawan bagian produksi Unit I dan Unit II adalah karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan benang minimal 14 kilogram dalam satu hari. Dan untuk karyawan unit III, harus mampu memproduksi minimal 6 yard kain bordir setiap harinya. Beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut dirasa telah sesuai dengan kemampuan semua karyawan.

1.5 Persepsi Karyawan terhadap Jam Kerja

Semua karyawan PT. Bitratex Industries tanpa terkecuali, bekerja enam hari dalam satu minggu. Namun, jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sedikit berbeda. Untuk para staf perusahaan, seperti manajer produksi, supervisor produksi dan *safety officer* jam kerjanya adalah tujuh jam untuk hari Senin sampai Jumat, dan lima jam khusus untuk hari Sabtu. Sedangkan bagi para karyawan bagian produksi, setiap hari kerja diharuskan bekerja selama tujuh jam. Namun kebijakan jam kerja tersebut masih sesuai dengan ketentuan undang-undang. Semua karyawan yang menjadi responden berpendapat bahwa jam kerja yang diberlakukan perusahaan telah sesuai dengan harapan dan kemampuan karyawan tersebut.

2. Manfaat Pelaksanaan Program K3

Ada empat manfaat pelaksanaan program K3 menurut Modjo (2007), yaitu: 1. Pengurangan absentisme, 2. Pengurangan biaya klaim kesehatan, 3. Pengurangan *turnover* pekerja, dan 4. Peningkatan produktivitas.

2.1 Pengurangan Absentisme

Karyawan PT. Bitratex Industries yang menjadi responden tidak sering, jarang, bahkan ada yang tidak pernah membolos kerja akibat mengalami kecelakaan atau juga penyakit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi terjadinya kecelakaan kerja dan/ atau penyakit kerja di PT. Bitratex Industries sangat kecil. Seluruh karyawan yang menjadi responden juga berpendapat bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan perusahaan juga dapat membuat karyawan tersebut menjadi lebih semangat untuk berangkat kerja tiap harinya.

2.2 Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan

Karyawan PT. Bitratex Industries tidak pernah mengajukan klaim biaya kesehatan kepada perusahaan karena di dalam pabrik sudah terdapat poliklinik gratis yang buka selama 24 jam dan selalu siap melayani karyawan setiap saat. Namun, walaupun seandainya tidak ada poliklinik tersebut, karyawan juga tidak akan sering mengajukan klaim biaya kesehatan kepada perusahaan, karena para karyawan tersebut memang jarang mengalami kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

2.3 Pengurangan Turnover Pekerja

Seluruh karyawan yang menjadi responden tidak pernah berniat untuk keluar dari PT. Bitratex Industries akibat terkena penyakit kerja atau juga kecelakaan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut masih merasa aman dan nyaman selama bekerja di dalam perusahaan. Menurut seluruh karyawan yang menjadi responden, program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan perusahaan dapat memperkecil niat para karyawan tersebut untuk keluar dari PT. Bitratex Industries.

2.4 Peningkatan Produktivitas

Semua karyawan bagian produksi yang menjadi responden mampu untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Seluruh karyawan PT. Bitratex Industries yang menjadi responden juga berpendapat bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya.

3. Saran

Saran yang dapat diajukan peneliti berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Jaminan kesehatan (poliklinik gratis 24 jam) yang diberikan perusahaan perlu terus dilanjutkan, meskipun karyawan telah pensiun.
2. Mengenai pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, perlu adanya penambahan materi, penjadwalan dan pelatihan tambahan (*re-training*).
3. Perlu diadakan pembinaan atau penyuluhan tentang arti pentingnya pemakaian alat pelindung diri yang baik dan benar. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak memakai APD saat berada di tempat-tempat tertentu, misalnya di ruang produksi.

4. Agar pekerjaan setiap karyawan dapat diselesaikan dengan baik, perusahaan harus mampu untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan harmonis, serta *teamwork* yang lebih baik.
5. Karyawan yang mendapatkan kelebihan jam kerja, dalam hal ini lembur dengan jumlah waktu tertentu, sebaiknya jumlah kompensasi yang diberikan perlu ditambah sesuai dengan waktu lemburnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil Kurnia. 2010. Definisi Analisis Beban Kerja. <http://www.basukisutjipto.com/search/pengertian-beban-kerja.html>. Diakses 6 Oktober 2010.
- As'ad. 1995. *Psikologi Industri, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Liberty.
- Asyraf Darwis. 2009. *Peran Serikat Pekerja*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Bambang Paulus WS. 2007. 22% Karyawan Masih Bekerja di Atas Standar Jam Kerja. <http://www.portalhr.com/.../1id675.html>. Diakses 6 Oktober 2010.
- Batubara, As'ari. 2007. Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Unit Pemasaran-1 Medan. <http://www.researchgate.net/.../publications/>. Diakses 6 Oktober 2010.
- Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ginjar Rohmanu Mahwidhi. 2007. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soeroto Ngawi. <http://www.alumni.unair.ac.id/detail.php>. Diakses 6 Oktober 2010.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Heni Febriana dan Rossi Sanusi. 2006. *Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Jam Kerja dan Kinerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Kudus*. Jurnal KMPK Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Lalu Husni. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Luce Neni. 2005. *Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Semarang)*. Skripsi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIKUBANK.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Sabir. 2009. Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan. <http://www.wordpress.com/.../modul-menerapkan-prosedur-kesehatan.doc>. Diakses 29 September 2010.
- Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putut Hargiyarto. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan Kerja. <http://www.eprints.uny.ac.id/1237/>. Diakses 6 Oktober 2010.
- Rijuna Dewi. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizky Argama. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta.
- Robiana Modjo. 2007. Modul Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. <http://www.staff.ui.ac.id/internal/132096019/modul-promosi-kesehatan-dan-keselamatan-kerja.pdf>. Diakses 29 September 2010.

Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.

Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.

Shafiqah Adia. 2010. Gema Budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). <http://www.4antum.wordpress.com/2010/1/14/gema-budaya-k3.html>. Diakses 6 Oktober 2010.

Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. 1981. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Tulus Agus. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yukl. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.

<http://www.gajimu.com/.../jam-kerja.html>. Diakses 6 Oktober 2010.

<http://www.sucofindo.co.id/pelatihan-pelatihan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3.html>. Diakses 6 Oktober 2010.